

Сыроед Т.Н.,
канд. экон. наук, профессор,
Шатовицкая Ю.С.,
ассистент,

УО «Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации»

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В условиях динамично развивающегося рынка труда актуализуются вопросы совершенствования традиционных форм трудовых отношений и применения современных кадровых технологий, одной из которых может служить аутстаффинг. Сегодня в большинстве развитых стран аутстаффинг рассматривается как необходимый элемент рынка труда, способствующий повышению рентабельности и конкурентоспособности организации, а также поддержанию и росту занятости населения. В условиях экономического кризиса данный способ привлечения трудовых ресурсов является также механизмом снижения затрат организации, позволяя ей существенно экономить на налогах, связанных с оплатой труда, расходах по содержанию кадровых служб, выплатах отпускных и пособий по временной нетрудоспособности. Как показывает мировой опыт, крупные компании, использующие аутстаффинг, сокращают свои расходы по управлению персоналом на 25–30 %.

В работах ряда российских ученых рассматриваются понятийный аппарат аутстаффинга, преимущества и возможные риски от его внедрения, определяются сферы его применения в управлении организацией. Так, Б.А. Аникин и И.Л. Рудая характеризуют аутстаффинг как «использование «внешнего» или «заемного» персонала (персонала внешней организации) для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала» [1, с. 288]. Согласно Е.Ю. Сафаровой, «аутстаффинг персонала — это услуга по выведению персонала компании за штат с последующим

привлечением его на основании гражданско-правового договора (договора аутстаффинга)» [2, с. 7].

Ряд специалистов, в том числе В. Суздальцева, Е. Трофимова, Л. П. Фомичева, выделяют три вида аутстаффинга: подбор временного персонала, лизинг персонала и выведение персонала за штат. Данный подход приведен на рисунке [3, с.57 ; 4, с.78 ; 5, с.25].

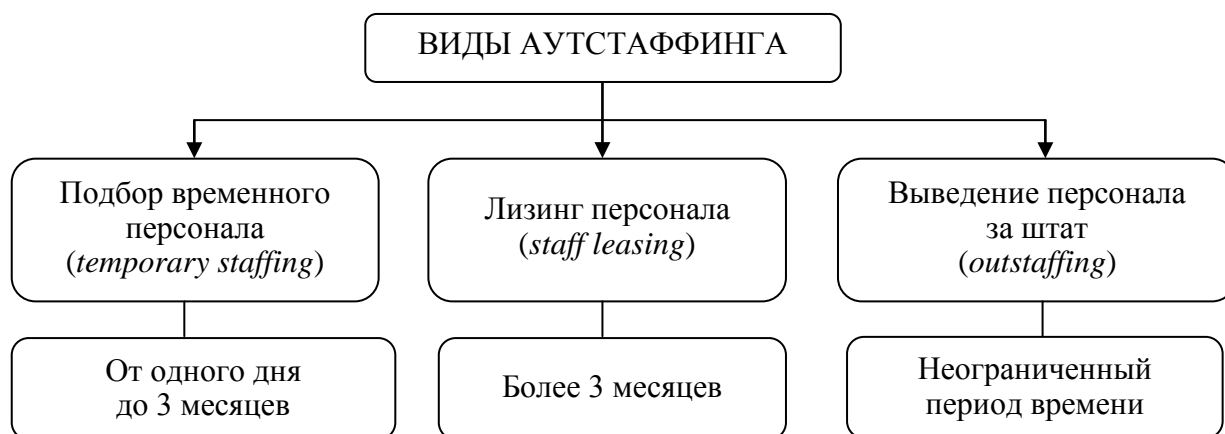


Рис.1. Виды аутстаффинга в зависимости от срока аренды персонала

Следовательно, в научной литературе отсутствует единый подход к определению термина «аутстаффинг», что предопределяет значительные трудности в практическом применении этой кадровой технологии и актуальность дальнейшего изучения данной проблемы.

На наш взгляд, под *аутстаффингом* следует понимать метод управления занятостью трудовых ресурсов с применением трехсторонней модели трудовых отношений, предполагающей вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера для дальнейшего предоставления его услуг организации-заказчику за соответствующее вознаграждение с определением его рабочего места по месту предоставления работы.

Для решения проблем в правовой и экономической сферах необходимо предусмотреть разработку ряда нормативных правовых актов, регулирующих

деятельность в области аутстаффиговых отношений с позиций совершенствования государственного регулирования.

Следует отметить, что социальная функция аутстаффинга заключается в усилении защищенности наемного работника, в частности в замене его увольнения на предоставление рабочего места в другой организации.

Экономическая функция реализуется с позиций перспектив использования высококвалифицированных, подготовленных ранее работников как основного персонала.

Таким образом, в условиях глобализации экономических процессов мировая практика показала, что прежние формы трудовых отношений теряют свою значимость, не обладая при этом достаточной гибкостью, не отвечая требованиям современной экономики. Применение аутстаффинга в управлении трудовыми ресурсами позволит обеспечить снижение расходов на их содержание, оптимизацию выходных трудовых потоков в данной области и, как следствие, рост производительности труда и увеличение объемов выпуска продукции.

Литература

1. Аникин, Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. — 2-е изд., испр. — М. : Инфра-М, 2011. — 318 с.
2. Сафарова, Е.Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии в бизнесе: простыми словами о сложных материях / Е.Ю. Сафарова. — М. : Эксмо, 2010. — 203 с.
3. Суздальцев, В. «Заемный» труд / В. Суздальцев // Кадровик. Упр. персоналом. — 2012. — № 17. — С. 57–60.
4. Трофимова, Е. Аутстаффинг: «за» и «против» / Е. Трофимова // Фин. директор. — 2009. — № 2. — С. 76–79.
5. Фомичева, Л.П. Аренда персонала: налоговые последствия / Л.П. Фомичева // Бух. учет. — 2009. — № 22. — С. 24–31.